

## О ЗАДАЧАХ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА В 2015-2016 УЧЕБНОМ ГОДУ

Сегодня уже в третий раз работает съезд московских учителей. Уникальная особенность таких мероприятий – сочетание творческих мастерских и пленарных сессий, где встречаются разные категории педагогических работников, директоров и, как в нашем случае, председателей первичных профсоюзных организаций школ столицы. В центре внимания – задачи по развитию московского образования, а каждый год ставит новые задачи, определяет новые шаги повышения качества и эффективности.

Наши коллеги на мастер-классах и в творческих мастерских сегодня говорят о фундаментальных понятиях для реальной жизни. Эти же понятия будем обсуждать и мы, ведь они также определяют нашу работу, реальную жизнь каждой ППО, каждого педагога и члена профсоюза. Перед любым из нас стоит проблема **выбора** – быть или не быть членом профсоюза. Каждый задается **вопросом**: «А зачем мне профсоюз?»

Для нас с вами важно найти ответ на вопросы:

- Какой профсоюз нужен сегодня педагогу, коллективу, директору?
- Какова в реальной жизни наша «первичка» в школе сегодня?
- Какие ресурсы есть у ППО и что изменилось с созданием крупных комплексов?
- Каким должен быть председатель ППО и как мотивировать активных лидеров к работе в профсоюзе?

И еще десяток вопросов, ответы на которые могут помочь в анализе сегодняшней ситуации и определении задач ППО и технологий их работы.

Отвечая на самый главный вопрос о месте сегодняшней первичной организации профсоюза на уровне школы, сошлюсь на ответы, полученные в

ходе различных опросов (и председателей ППО, и руководителей школ, и молодых педагогов).

Коллективу, педагогу нужен активный, компетентный и юридически грамотный профсоюз, объективный, справедливый и честный. При этом каждый четвертый, а в опросе молодых каждый третий характеризует свою школьную профорганизацию как формальную, покорную, вялую и пассивную. 52% опрошенных председателей ППО отметили пассивность членов своей организации как главную проблему в своей работе и в ее развитии.

Главное, что хотят видеть наши педагоги в профсоюзе, - это защиту своих прав, взаимодействие с руководителем образовательной организации, поддержку и содействие в профессиональном становлении и развитии, обеспечение социальными программами. При этом члены профсоюза в массовом порядке считают, что все это не требует от них личной активности, вовлеченности, непосредственного участия, ощущения себя частью профсоюзной организации. И это, пожалуй, основная проблема, без решения которой мы не сможем двигаться вперед.

Такое положение дел определяет главную задачу, стоящую перед нами, - сплочение коллектива, формирование активной позиции у каждого педагога, осознания им своего потенциала как учителя, члена коллектива и профсоюзного сообщества.

Для этого профсоюзные «первички» не должны ограничиваться привычными рамками, должны научиться быть современными, уметь занимать публичное пространство. Не считать, что это – «не наше», а сделать «нашими», профсоюзными важные для организации дела и события.

Проиллюстрирую примерами.

Участие ППО в сборе средств для учителей Донецка объединило многие коллективы и открыло новые черты в нашей работе. Еще раз спасибо всем, кто участвовал в этой акции.

Второй пример: учителя половины школ Зеленограда отказались от букетов от учеников 1 сентября, предложив родителям те деньги, которые они могли на это потратить, направить на помощь хоспису для детей, страдающих от онкологических заболеваний.

Каждая школьная «первичка» могла бы включиться в эту акцию, например, к Дню учителя, понимая ее социальную значимость именно для тех, кто учит и воспитывает.

Для того, чтобы отвечать на запросы членов профсоюза, чтобы повысить эффективность работы ППО, необходимо решить множество задач, связанных, в том числе, с реорганизацией системы образования и реорганизацией ППО.

Наша профсоюзная реорганизация шла вслед за организационно-структурными изменениями в системе образования города. И у нас не было выбора, как изменять структуру ППО, ведь их основой является трудовой коллектив, а пространством для работы - ОУ. Проходила реорганизация по-разному, как и в случае со всеми школами. На текущий момент можно охарактеризовать прошедшие изменения следующим образом:

- бóльшая часть ППО прошла объединение, проведены выборы председателей ППО и профкомов;
- многие школы по инициативе и при активном участии ППО приняли новые коллективные договоры;
- при непосредственном участии ППО приняты и реализуются новые системы оплаты труда, при которых осуществляется материальное стимулирование работников с учетом достигнутых результатов.

К сожалению, сказать, что это свойственно всем ППО, мы не можем.

Процесс реорганизации не окончен: главным доказательством является расхождение в количестве ОУ и количестве ППО.

Поэтому первоочередной задачей, требующей координации со стороны ТПО и настойчивой работы внутри образовательных комплексов, является завершение инфраструктурных и организационных мероприятий по

укрупнению ППО. Но создать структуру еще не значит вдохнуть жизнь в организацию.

На этом этапе во всех ППО важно проводить работу с членами коллектива для увеличения членства в профсоюзе. Мы же наблюдаем обратную тенденцию. И, к сожалению, часто деструктивную роль играют руководители ОУ, оказывающие давление на коллектив. Об этом мы уже неоднократно говорили, но положение не меняется. Еще раз обращаюсь к председателям ППО, испытывающим такую проблему, с предложением пользоваться своим законным правом требовать наказания таких руководителей.

При этом можно с уверенностью сказать, что активная работа председателя, поддержка директора, сплоченность коллектива помогают создать крупную «первичку». У нас есть теперь школы с численность работающих более 600-700 человек и с членством в профсоюзе 500 и более человек.

Следующая задача, стоящая на повестке дня и непосредственно связанная с первой, - принятие обновленных коллективных договоров (КД), отражающих реалии вновь созданных комплексов. КД сегодня - это не просто переписанные статьи Трудового кодекса, это реальный способ участия в регулировании трудовых отношений и участия в управлении школой. В настоящий момент статистика заключенных КД позволяет, с одной стороны, отметить рост их количества и охвата ими работников (членов профсоюза), а, с другой стороны, вызывает тревогу наличие организаций, где КД не заключен, и права трудового коллектива не обеспечены, или где можно говорить о формальном наличии КД, который «действует» уже более трех лет, то есть начал свое действие до реорганизации и живет своей жизнью, а коллектив своей после окончания реорганизации. Можно констатировать, что значимость КД в условиях самостоятельности школ в распоряжении финансовыми средствами значительно повышается.

На сегодня КД - это главная форма взаимодействия ППО и руководителя и главный критерий эффективности ППО.

При этом профсоюзный мониторинг показывает, что качественные характеристики КД (например, принятие положений, реально влияющих на жизнь работников и коллектива) снижаются.

Не все благополучно и с работой после заключения КД - по контролю за его реализацией.

Хочу обратить внимание председателей ППО, что еще год назад специалистами МГО Профсоюза и Центра правовой поддержки «Профзащита» была разработана и представлена в ходе II съезда учителей модель КД для образовательного комплекса, которой мы рекомендуем вам пользоваться.

Уважаемые председатели ППО, коллеги, вам ваши коллективы доверили стать своими общественными руководителями. Они вам верят и от вас ждут поддержки, помощи, совета, представления своих интересов. Для этого вы обязаны реализовать в своей каждодневной деятельности предоставленные ППО законом права и гарантии, применяя различные формы участия коллектива через свой представительный орган в управлении ОУ.

Среди основных форм участия работников в управлении организацией, заложенных *статьей 53 ТК РФ*:

- В первую очередь обеспечение учета мнения работников при принятии локальных актов. Для чего необходимы консультации с работодателем на основе полной и достоверной информации.
- Еще раз о «нашем и не нашем» - обсуждение вопросов о работе ОО, внесение предложений по ее совершенствованию, обсуждению планов социально-экономического развития – это «наше».

Наша задача состоит в том, чтобы каждый председатель ППО стал членом управленческой команды как руководитель общественной организации и представитель интересов коллектива, чтобы точка зрения

коллектива по жизненно важным вопросам была сформулирована, услышана, принята во внимание и реализована на практике. Объективная, основанная на законе, точка зрения.

Очень важно обеспечить усиление влияния ППО на все сферы жизни коллектива.

Первое с чего надо начать - это анализ итогов рейтинга ОУ в 2014-15 учебном году: место школы, динамика развития, факторы, влияющие на эту динамику, неиспользованные резервы и точки роста. В это должен быть вовлечен весь коллектив, а не только администрация. Каждый должен искать свой ресурс для блага общего дела. На этой основе должна строиться система оценки качества в ОУ, важной чертой которой является гласность. К сожалению, гласность часто хромает и мнение первичной профсоюзной организации не учитывается. Мы говорим о средней заработной плате, но если у присутствующих здесь спросить, что они знают о ее формировании, о реальной зарплате сотрудников и учете их вклада в развитие школы, о показателях статистического наблюдения Зп-Образование, то ответ будет неутешительным. Отсутствие информации рождает слухи и конфликты. Считаем необходимым обеспечить получение такой информации председателями ППО. Предлагаем отразить эту позицию особо в соглашении между ДОгМ и МГО Профсоюза, в которое сейчас готовятся дополнения и изменения.

То же самое касается и расчета децильного коэффициента, о котором руководители вспоминают только при прохождении аттестации, а председатель ППО просто пребывает в счастливом неведении, почему разница в зарплате по учреждению разнится в четыре, пять или шесть раз и как это соотносится с объективностью оценки и справедливостью. Дело председателя ППО - быть в курсе и анализировать складывающуюся ситуацию, обязанность руководителя - делиться информацией, их общая задача - не допускать необъективных разрывов в оплате труда. Вообще, задачи, стоящие перед председателем и руководителем, часто идентичны,

ведь и тот, и другой отвечают перед коллективом, и значит, должны действовать вместе и находить общие решения.

Кто должен стоять на страже интересов коллектива, когда ФОТ в общих расходах занижается, а зарплата не достигает показателей по городу, когда стимулирующие выплаты носят только разовый характер, когда средства на повышение квалификации тоже оказываются в статье экономии, когда не осуществляется перечисление взносов в фонды социального и пенсионного страхования? В первую очередь, коллектив вправе ждать этого от своего председателя.

Должна быть повышена роль ППО в проведении аттестации педагогических кадров. Кого следует, надо поддержать, защитить, а с кого-то надо помочь спросить. Совместно с администрацией и самим педагогом нужно выстроить траекторию его профессионального развития. Председатель ППО должен помнить, что чай с коллективом попить хорошо, но важнее выявить, вместе обсудить и найти решение профессиональным проблемам коллег. А их с каждым годом не становится меньше. И нарушений, влияющих на труд работников, как показывают наши проверки, тоже. Как проходит медосмотр, как осуществляются гарантии охраны труда, почему нет в коллективе участников и победителей профессиональных конкурсов и приоритетного национального проекта «Образование». Почему много жалоб и обращений, коллектив лихорадит при распределении нагрузки, нет уверенности в завтрашнем дне? Свежий пример – пришедшее на днях из одной из школ Восточного округа коллективное письмо с 34 подписями: полгода как закончилась реорганизация, а такие локальные акты, как положения об оплате труда, стимулирующих выплатах не приняты. Ни коллектив, ни ППО к их разработке не привлекались. Руководитель отказывается заключать коллективный договор. Стимулирующие выводы работникам «подгоняются» под сумму средств, выделяемую каждому структурному подразделению без согласования с профсоюзом и УС. Работа

УС крайне формализована. Процедуры уведомления об изменении условий труда и сокращения штата грубо нарушаются. Знакомая картина?

Не называю номер школы, так как после съезда в нее направлена комиссия МГО. Могу только сказать, что если факты подтвердятся, то МГО Профсоюза будет ходатайствовать перед Департаментом, чтобы и.о. директора никогда не стал директором этой школы.

Человек, не умеющий работать с коллективом, не должен быть руководителем.

Актуальным остается и вопрос: почему школа не пользуется популярностью у родителей и в нее не идут старшеклассники, как создать внутреннюю корпоративную культуру – не верю, что эти и многие другие вопросы не приходят в голову председателя ППО. Остается только обсудить их в коллективе, а дальше действовать.

Отмечая значение профсоюза в своей профессиональной жизни, наши педагоги далеко не в последнюю очередь хотят поддержки «первички» в своем становлении, профессиональном развитии, карьерном продвижении.

Сама должность председателя ППО должна стать ступенькой карьерной лестницы. К сожалению, на заседаниях аттестационной комиссии по аттестации кандидатов на должность руководителя ОУ очереди из председателей ППО не видно. А чтобы быть полноправным и полноценным членом управленческой команды, надо не уступать в знаниях администрации.

В плане помощи в профессиональном становлении особое внимание следует обратить на работу ППО с молодыми педагогами. Им нужна наша поддержка, а нам - их активность, молодость, энергия.

Большие комплексы позволяют создавать свои советы молодых педагогов и строить работу ППО, учитывая нужды и запросы молодых и в КД, и в своих организационных мероприятиях. И конечно, ППО, советы молодых должны осваивать горизонты работы в межрайонных советах. Поделиться опытом, обменяться мнениями, скоординировать свою



деятельность, наладить партнерство с межрайонным советом директоров - вот для чего созданы межрайонные советы председателей ППО.

Мы обращаемся к председателям территориальных и первичных профсоюзных организаций с предложением активно использовать этот уровень взаимодействия, а к Департаменту образования с предложением рассмотреть вопрос об организации совместной работы межрайонных советов директоров и межрайонных советов председателей на заседании межрайонной палаты.

Работа председателя большой профсоюзной организации - это большая ответственность, временные затраты и психологическое напряжение. Оценивая значимость этой работы было выпущено совместное письмо МГО Профсоюза и ДОГМ, конкретизирующее гарантии ППО и выборных профсоюзных органов.

Особо хочу прокомментировать позицию о доплатах председателям ППО и другим представителям профсоюза. Считаю ее абсолютно обоснованной и правильной. И динамика в этом вопросе положительная, за два года число председателей, получающих доплату, увеличилось практически вдвое. И все равно пока это только 56%. Почему? Ведь работа важная, большая, требующая напряжения сил. Далека от мысли, что 44% наших председателей не соответствуют своему назначению. Может быть, надо менять административное, авторитарное мышление тех руководителей школ, которые никак не хотят расстаться с желанием быть единственным, полномочным, принимающим единственно верные и бесспорные решения? У таких руководителей коллектив безмолвствует, а профсоюз им нужен никакой или никакой не нужен.

Еще раз обращаемся к ДОГМ с предложением рассматривать уровень социального партнерства (наличие КД, ППО как представительного органа работников, поступление обоснованных обращений от работников, наличие случаев нарушения трудового законодательства) при аттестации руководителя и его премировании.

Конечно, доплата председателю ППО должна отражать реальный вклад председателя профсоюзной «первички» в развитие коллектива, регулирование трудовых отношений в нем. Оценить эту работу должен коллектив, а не директор. Для этого мы разработали ряд критериев оценки, которые могут быть дополнены в каждом коллективе.

Чтобы повышать эффективность, для председателя должны быть созданы соответствующие условия:

1. Освобождение от работы для профсоюзного обучения и других мероприятий профсоюза с сохранением средней заработной платы.
2. Предоставление возможности повышения квалификации по вопросам трудового права.

Считаем целесообразным проведение специального курса повышения квалификации для директоров и председателей ППО по общей программе. Это будет способствовать формированию общих подходов к регулированию трудовых отношений в коллективе, сближению позиций и развитию социального партнерства. Проект программы нами разработан и согласован Департаментом образования.

Считаем целесообразным использовать для организации такого обучения структуру межрайонных советов.

3. Профсоюзная работа, занимающая очень много времени, должна оплачиваться. Доплата хорошо, но мы бы просили, чтобы по решению коллектива с согласия руководителя и при условии включения соответствующей позиции в КД, могла быть введена должность освобожденного председателя ППО, как это предполагает ст. 377 Трудового кодекса РФ.
4. Эффективная работа председателя ППО должна являться дополнительным основанием для представления его к различным рода наградам.

Обращаемся к Вам, Исаак Иосифович, с просьбой оказать нам поддержку в реализации указанных позиций, в том числе включения их в городское отраслевое соглашение.

Вместе с тем, есть случаи, когда должность председателя становится наследной, без проведения конференции, без выборов, и случаи, когда она является номинальной, но ни работы с коллективом, ни представления его интересов не обеспечиваются. И то, и другое недопустимо, девальвирует статус нашей организации, подрывает веру людей. Не случайно в течение прошлого учебного года пришло немало писем с жалобами на бездействие председателя ППО, на невнимание к нуждам коллег, на попустительское неправильным действиям руководителя. К сожалению, очень часто они находили подтверждение. А люди ждут, что мы не будем бояться выступить против неправильных решений и действий, против принижения, а иногда и унижения наших коллег.

Об этом тоже говорят письма, поступившие в наш адрес и по другим адресам, вопросы, пришедшие на сайт МГО Профсоюза.

Работники, не нашедшие поддержки в ППО, пишут дальше и выше. Но все равно рассмотрение жалоб происходит не на небесах, а на земле - в школе, только иногда уже бывает поздно – и для заявителя, и для ППО – урон уже нанесен.

Вопросы, поднятые в обращениях, к несчастью, не новы. Они повторяются из года в год и отражают картину взаимоотношений руководитель–коллектив–председатель профсоюзной организации: руководитель зачастую оказывает давление на работника, чье обращение в ППО оказывается неэффективным, и проблема возникает вновь на новом витке.

Неоднократно, начиная с прошлого съезда, а затем на селекторах «Профсоюзный час», в «Учительской газете-Москва», в ходе консультаций и на семинарах мы обсуждали вопросы распределения нагрузки, предоставления отпусков и рабочего времени учителя. Особенно много

внимания уделяли заключению дополнительных соглашений к трудовому договору, механизму выплат стимулирующего характера, определению критериев оценки деятельности, снижению «бумагооборота» в школе. Но никакие разъяснения не смогут решить проблему конкретного коллектива, если не будет совместной работы руководителя и председателя ППО в комплексе.

Особо хочу остановиться на двух вопросах: оплата труда и дебюрократизация школьной жизни.

Неожиданно они оказываются связанными друг с другом. Очень трудоемким, малоэффективным и добавляющим бумаг учителю стал процесс самооценки учителем своей деятельности. Главным уровнем сбора отчетов для «себя» стала сама школа. Значит, это тоже должно быть в поле зрения и контроля ППО. Упростить систему баллов, плюсов и галочек за и против, ввести долгосрочные надбавки в течение всего года тем, кто показал высокие результаты в прошлом учебном году - способ решения этой проблемы.

Наши педагоги, наши члены профсоюза многого ждут от своих «первичек» и председателей. Сделать ППО авторитетной, деятельной и эффективной, необходимой своему учреждению – высота, которую нам предстоит покорить.

В завершении – притча: каждое утро в Африке просыпается газель. Она знает, что должна бежать быстрее льва, чтобы остаться в живых. Каждое утро просыпается лев. Он знает, что должен догнать самую медленную лань, чтобы не умереть от голода. Кем бы вы ни были – газелью или львом, вы должны помнить, что как только взойдет солнце, вам придется бежать.

***Марина ИВАНОВА,***

*председатель МГО Общероссийского профсоюза образования*